

Tilburg University

Korting op bezoldiging van zieke ambtenaar toegestaan

Jellinghaus, S.F.H.

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Jellinghaus, S. F. H., (2012). *Korting op bezoldiging van zieke ambtenaar toegestaan*, No. 11/11 AW, May 03, 2012. (Rechtspraak voor medezeggenschap; Vol. 19, No. p. 21-22).

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Korting op bezoldiging van zieke ambtenaar toegestaan

1858

Een gemeenteambtenaar weigert om gedurende zijn ziekte overleg te voeren met de bedrijfsarts. De Centrale Raad van Beroep deelt niet de mening van de ambtenaar dat de gemeente hierbij geen enkel belang zou hebben. De gemeente heeft een straffkorting op de bezoldiging van 20% toegepast. Op 3 mei 2012 oordeelt de Centrale Raad van Beroep dat dit is toegestaan.

Artikel 7:3 CAR UWV en artikel 27 Wet op de ondernemingsraden. Centrale Raad van Beroep 3 mei 2012, nr. 11/11 AW, TAR 2012/144, IJN BW4800.

Feiten

Een ambtenaar bij een gemeente heeft zich ziek gemeld wegens spanningen op het werk. Deze ziekmelding wordt door de gemeente niet aanvaard, maar de Centrale Raad van Beroep (CRvB) acht de ambtenaar wel degelijk arbeidsongeschikt. De ambtenaar heeft ook doktersverklaringen overgelegd. Gedurende zijn ziekte verblijft hij overigens in Nigeria. Omdat de ambtenaar weigert vragen van de bedrijfsarts te beantwoorden, legt de gemeente de ambtenaar een sanctie op van 20% wanneer hij niet binnen twee maanden de gestelde vragen beantwoordt. Een van de vragen betrof onder meer zijn verblijfsadres. Omdat de ambtenaar hieraan niet voldoet, wordt de korting in werking gesteld. Hiertegen stelt hij beroep in.

De rechtbank acht het beroep ongegrond. Vervolgens legt de ambtenaar de kwestie ter beoordeling voor aan de Centrale Raad van Beroep.

Oordeel Centrale Raad van Beroep

De Centrale Raad van Beroep overweegt dat buiten kijf staat dat de ambtenaar wegens ziekte arbeidsongeschikt was. Op grond van het geldende verzuimprotocol is de ambtenaar verplicht om onder meer zijn verblijfplaats te verstrekken. Hieraan is niet voldaan. De gemeente heeft echter herhaaldelijk verzocht om zijn verblijfplaats te verstrekken. Per mail heeft zijn echtgenote aangegeven dat de ambtenaar wisselend bij zijn twee zussen verblijft, zonder het adres te verstrekken. De ambtenaar was derhalve nalatig en heeft niet voldaan aan zijn verplichtingen. Gedurende het hoger beroep heeft hij voor het eerst gesteld dat hij opgenomen was in het ziekenhuis. Dit acht de CRvB niet geloofwaardig. Het dossier biedt hiervoor geen aanknopingspunten.

Het gemeentebestuur was daarom gerechtigd om de loonsanctie op te leggen. Dit betreft een redelijke belangenafweging. Zeker nu de ambtenaar vooraf was gewaarschuwd. Het beroep van de ambtenaar wordt afgewezen.

Aantekening

In sommige organisaties wordt het credo toegepast 'ziekte overkomt je, verzuim is een keuze'. Hierop valt wel wat af te dingen, maar binnen het recht kennen we wel degelijk het onderscheid tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Een werknemer of ambtenaar die ziek is, hoeft niet tevens arbeidsongeschikt te zijn. Denk aan een werknemer met een gebroken been. Deze kan afhankelijk van zijn functie soms nog best zijn normale werkzaamheden verrichten.

Een arbeidsongeschikte werknemer/ambtenaar is verplicht om gedurende zijn arbeidsongeschiktheidsperiode zich te houden aan de voorschriften die de werkgever hiervoor heeft opgesteld. Daarbij mag niet worden vergeten dat op grond van de zogenoemde Wet Poortwachter op de werkgever de verplichting rust om een arbeidsongeschikte werknemer/ambtenaar te reintegreren. Hij moet passende arbeid zoeken en daar waar mogelijk aanbieden. Daarnaast moet de werkgever ook in staat worden gesteld om de werknemer/ambtenaar te controleren. Immers, op de werkgever rust de verplichting om de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid zelf het salaris door te betalen. Hij moet dan ook in de gelegenheid worden gesteld om zijn wettelijke verplichtingen na te komen.

Een werkgever die een ziekteverzuimregeling vaststelt, zal hiervoor instemming moeten vragen bij de ondernemingsraad. Dit wordt nogal vaak vergeten. Een ondernemingsraad die met een dergelijke instemmingsaanvraag wordt geconfronteerd, hinkt dan op twee gedachten, enerzijds het belang van de werkgever (en de organisatie) en anderzijds het belang van de werknemer/ambtenaar. Deze laatste heeft natuurlijk ook een belang bij een voorspoedige reïntegratie. Aan de andere kant staat een en ander vaak ook op gespannen voet met de privacy van de werknemer. Er moet dan ook een goede modus worden gevonden.

In deze kwestie was het opvallend dat de ambtenaar weigerde om zijn verblijfplaats te melden in Nigeria. Daarbij had deze ambtenaar al een aantal procedures gewonnen met betrekking tot het al dan niet ziek zijn van zijn kant. Wat hiervan ook zij, als een ambtenaar eenmaal ziek is, moet hij zich wel houden aan de geldende regelingen. En het vermelden van de verblijfplaats gedurende ziekte is in dat kader geen vreemd vereiste. Daarbij mag niet worden vergeten dat een werkgever ook een redelijk belang heeft bij het weten van de verblijfplaats. Immers, hij moet weten waar hij de werknemer kan bereiken en eventueel in het kader van de ziekteprocedures ook kan controleren. Of dat nu in Nederland is of in het buitenland, doet daarbij niet ter zake.

Let op

Het komt regelmatig voor dat sprake is van een arbeidsconflict. Voor een dergelijke situatie zijn door STECR richtlijnen opgesteld. Een enkel arbeidsconflict rechtvaardigt geen ziekmelding. Ziekte moet medisch objectiveerbaar zijn. Bij een enkel arbeidsconflict is dat niet het geval. Dan zal een time-out moeten volgen, met eventueel mediation. Dit is anders wanneer het arbeidsconflict leidt tot aantoonbare medische klachten, zoals hartkloppingen e.d.